

**Kommunal  
Akademie NÖ**

Community Management Academy

*Wir bilden Wissen.  
aktuell · praxisnah · vor Ort*

**Dienst- und Besoldungsrecht der  
Musik- und Kunstschullehrkräfte  
für administrative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
16. Juni 2025**

**Kommunal  
Akademie NÖ**  
Community Management Academy

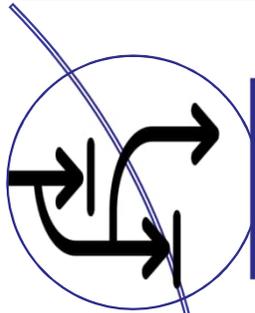
**Dir. Mag. Johannes Landsteiner**  
wirklicher Hofrat der NÖ Landesregierung

Leiter der Kommunalakademie Niederösterreich

Tel: 02742 / 9005 / 12580  
E-mail: [kommak@noel.gv.at](mailto:kommak@noel.gv.at)

**Der verlässliche Partner für unsere Gemeinden.**

# Agenda



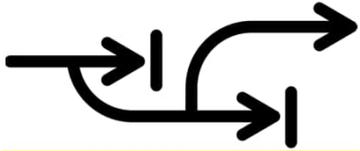
Betriebsübergang



Stellvertretung und Standortkoordination



Jahresarbeitszeit – Wertigkeiten und „Absetzstunden“



# Betriebsübergang

## Wann liegt ein Betriebsübergang vor und welche Rechtsfolgen hat dieser ?

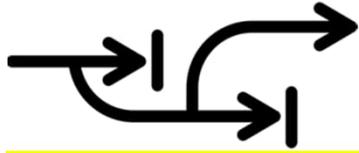
Artikel 1 Absatz 1 der Betriebsübergangsrichtlinie ist dahin auszulegen, dass sich der Begriff „Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber“ auf den Fall bezieht, dass **die betreffende wirtschaftliche Einheit ihre Identität bewahrt**. Um festzustellen, ob ein Übergang in dem angegebenen Sinn vorliegt, ist unter Berücksichtigung sämtlicher den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen zu prüfen, ob eine noch bestehende wirtschaftliche Einheit veräußert worden ist, was sich unter anderem daraus ergibt, dass der Betrieb von dem neuen Inhaber mit derselben oder einer gleichartigen Geschäftstätigkeit tatsächlich weitergeführt oder wiederaufgenommen wird (EuGH vom 18. März 1986, Rs 24/85).

Mit dem Betriebsübergang gehen die Arbeitsverhältnisse eo ipso - ohne Rücksicht auf einen entgegenstehenden Willen des „Veräußerers“ oder „Erwerbers“ - über.

Dies gilt auch dann, wenn in der Folge die Arbeitnehmereigenenschaft - gleich aus welchem Grund - erlischt.

Die **Vereinbarung einer Befristung** eines Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf einen **bevorstehenden Betriebsübergang** ist zulässig.

Auch wenn insgesamt die Rechtsstellung der Arbeitnehmer durch die Übernahme verbessert wird, darf deren Rechtsstellung in keinem Punkt verschlechtert werden; kurz gesagt, es steht dem Übernehmer zwar frei, den übernommenen Arbeitnehmern günstigere Bedingungen zu gewähren, er darf sie aber **in keinem Punkt schlechter stellen als bisher** (OGH vom 15.12.1999, GZ.: 8 Ob A 221/98b).



# Betriebsübergang

## Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ?

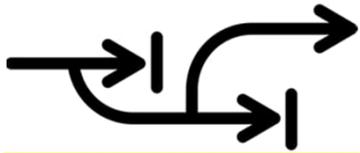
Entsprechend Artikel 3 Absatz 1 der BÜ-Richtlinie gehen die **Rechte und Pflichten des Veräußerers** aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis aufgrund des Übergangs auf den Erwerber über.

Entsprechend Artikel 3 Absatz 3 der Betriebsübergangsrichtlinie erhält der Erwerber nach dem Übergang **die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen** bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrags bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrags in dem gleichen Maße aufrecht, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren.

Die Mitgliedstaaten können den Zeitraum der Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen begrenzen, allerdings darf dieser nicht weniger als ein Jahr betragen.

Die Richtlinie lässt dem Erwerber und den anderen Vertragsparteien zwar einen Spielraum, um die Integration der übergegangenen Arbeitnehmer in die Lohn- und Gehaltsstruktur so zu gestalten, dass dabei die Umstände des fraglichen Übergangs angemessen berücksichtigt werden, doch müssen die gewählten Modalitäten mit dem Ziel der genannten Richtlinie vereinbar sein. Dieses Ziel besteht, wie der Gerichtshof wiederholt entschieden hat, darin, **zu verhindern, dass sich die Lage der übergegangenen Arbeitnehmer allein aufgrund dieses Übergangs verschlechtert** (EuGH Rs C-108/10, Rz 74).

Somit bleiben neben allfälligen **Entgeltansprüchen** und etwaigen **Nebenzusagen** natürlich auch die Arbeitsverpflichtungen nach Umfang und Art aufrecht.



# Betriebsübergang

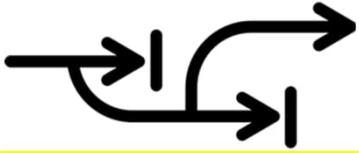
## Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ? Nebenzusagen ?

In begründeten Ausnahmefällen können im Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die zugunsten der Vertragsbediensteten von den Bestimmungen dieses Gesetzes abweichen. Solche Dienstverträge sind als **Sonderverträge** zu bezeichnen und bedürfen stets der vorherigen Genehmigung des Gemeinderates.

Die Entlohnung eines Vertragsbediensteten hat grundsätzlich **nach den jeweils geltenden einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen** zu erfolgen. Entlohnungen, die darüber hinaus gehen, können **nur in Sonderverträgen** vereinbart werden (OGH vom 26.07.2016, GZ.: 9 Ob A 86/16m).

Regelungen, die abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen getroffen wurden, **ohne dass eine entsprechende sondervertragliche Regelung** vorliegt (z.B. Gewährung einer 4 %-Sonderzulage), stehen im Widerspruch zu den gesetzlichen Bestimmungen, weshalb **keine Verpflichtung zur Aufrechterhaltung** im Falle eines Betriebsübergangs besteht. Selbst der die Zulage gewährende Dienstgeber ist daran **nicht gebunden** (vgl. bspw OGH vom 26. Mai 2011, GZ.: 9 Ob A 125/10p mwN).

§ 5 Abs. 4 NÖ GBedG 2025 sieht vor, dass soweit die übergegangenen Rechte und Pflichten von jenen dieses Gesetzes zum Vorteil der betroffenen Vertragsbediensteten abweichen, sie **als sondervertraglich getroffene Regelungen** gelten, die frühestens **nach dem Ablauf eines Jahres ab dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges** einvernehmlich abgeändert werden können.



# Betriebsübergang

## Leitungsstunden ?

Die Leitungsstunden dienen der **administrativen, pädagogischen und künstlerischen Leitung** und **Beaufsichtigung des Unterrichtsbetriebes** der Schule im **Hauptstandort** und in den **Außenstellen**.

Die Leitungsstunden sind (in Abhängigkeit der Schulgröße) auf die **Unterrichtsstunden**, die **Vor- und Nachbereitung** und die **sonstigen Tätigkeiten** anzurechnen.

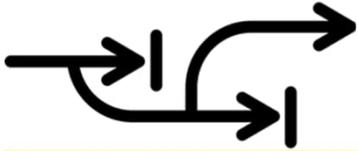
**Abberufung** vom Funktionsdienstposten der Schulleitung bewirkt eine Änderung der Unterrichtsverpflichtung in der Art, dass jenes **Ausmaß an Unterrichtsverpflichtung maßgebend** ist, welches **unmittelbar vor Betrauung** mit dem Dienstposten der Schulleitung vereinbart war

Soweit bei einem Betriebsübergang der Betrieb der Musikschule von einem bereits bestehenden Rechtsträger weitergeführt wird, sind die **entfallenen Leistungsstunden** als **Unterrichtsstunden, Vor- und Nachbereitung** und **sonstige Tätigkeiten** zu führen (d.h. Beschäftigungsausmaß verändert sich durch Betriebsübergang nicht)

Können diese Stunden nicht durch Unterrichtstätigkeit aufgefüllt werden, kann – soweit verfügbar – ein Teil durch **Archivtätigkeiten, Bibliotheksbetreuung oder Fachgruppenleitungen** abgefangen werden.

Bei einer Weiterführung des Betriebes der Musikschule durch einen **bereits bestehenden Rechtsträger** (z.B. Beitritt zu einem Gemeindeverband) bleibt die Musikschulleitung dieses Rechtsträgers **weiterhin mit der Leitung betraut**.

Soweit bei einem Betriebsübergang der Betrieb der Musikschule **von einem neuen Rechtsträger** weitergeführt wird (z.B. Gründung eines Gemeindeverbandes) hat die **Besetzung der Leitungsfunktion entsprechend der gesetzlichen Regelung** (Ausschreibung, Hearing, Betrauung) zu erfolgen.



# Betriebsübergang

## Leitungszulage ?

§ 46f GVBG:

(3) Dem **Leiter einer Musikschule** gebührt nach Maßgabe des Abs. 4 eine **Leiterzulage**. Die Höhe dieser Zulage bestimmt sich nach der Summe der Lehrverpflichtungen der Musikschullehrer zu Beginn eines Schuljahres.

§ 74 NÖ GBedG 2025:

(1) Den Vertragsbediensteten, die mit einem Funktionsdienstposten betraut werden, gebührt **ab Wirksamkeit der Betrauung eine Funktionszulage** zum Monatsentgelt. Die Funktionszulage bestimmt sich nach der Funktionsgruppe, der der Funktionsdienstposten zugeordnet ist, höchstens jedoch nach der Funktionsgruppe gemäß § 7 Abs. 4.

§ 46e Abs. 7 GVBG:

Im Falle der **Beendigung** einer Betrauung mit dem Dienstposten der Musikschulleitung **entfällt die Leiterzulage gemäß § 46f Abs. 3 und 4 ersatzlos**.

§ 74 Abs. 5 NÖ GBedG 2025:

Mit **Beendigung** der Innehabung eines Funktionsdienstpostens (z. B. durch Fristablauf, Abberufung, Versetzung, Organisationsänderung) **entfällt die Funktionszulage** sowie eine allfällige Personalzulage mit Wirksamkeit der Beendigung der Funktionsverwendung.

.Die **Beendigung** der Funktion Musikschulleitung erfolgt **infolge des Betriebsübergangs**, weshalb entsprechend dem Ziel der Richtlinie die Lage der übergegangenen Arbeitnehmer allein aufgrund dieses Übergangs **nicht verschlechtert werden darf**.

Soweit die gemäß Abs. 1 oder 3 übergegangenen Rechte und Pflichten von jenen dieses Gesetzes zum Vorteil des betroffenen Vertragsbediensteten abweichen, **gelten sie als gemäß § 41 getroffene Regelungen**, die frühestens nach dem Ablauf **eines Jahres** ab dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges einvernehmlich **abgeändert** werden können (§ 2a Abs. 4 GVBG).

Soweit die gemäß Abs. 1 oder 3 übergegangenen Rechte und Pflichten von jenen dieses Gesetzes zum Vorteil des betroffenen Vertragsbediensteten abweichen, **gelten sie als gemäß § 14 getroffene Regelungen**, die frühestens nach dem Ablauf **eines Jahres** ab dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges einvernehmlich **abgeändert** werden können (§ 5 Abs. 4 NÖ GBedG 2025)

Soweit die Leitungsfunktion **infolge Betriebsübergang nicht mehr besteht**, ist die Leitungszulage **ex lege als sondervertragliche Vereinbarung zumindest auf die Dauer eines Jahres** weiter zu bezahlen.

Eine Änderung dieses Umstandes kann frühestens **nach Ablauf eines Jahres ab dem Betriebsübergang einvernehmlich geändert** werden.

Es steht mE dieser Regelung aber nicht entgegen, dass bereits im Zuge des Betriebsübergangs eine auf ein Jahr **befristete sondervertragliche Regelung** bezüglich der Weiterzahlung der Leitungszulage angeboten wird.

Hinweis:

Die Gemeinde hat den betroffenen Bediensteten den Zeitpunkt des Betriebsüberganges sowie den Namen des Erwerbers **mindestens einen Monat** vor dem beabsichtigten Übergang bekannt zu geben.

Binnen eines Monats ab dieser Bekanntgabe können Bedienstete erklären, **ihr Dienstverhältnis nicht mit dem Erwerber fortzusetzen**. Das Dienstverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des dem Betriebsübergang vorangehenden Tages. Dem Dienstnehmer stehen auf Grund der Beendigung des Dienstverhältnisses die dienstrechtlichen **Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung**.



# Stellvertretung und Standortkoordination

## Stellvertretung Musikschulleitung und Standortkoordination

### § 46e GVBG:

(1) Im **Dienstpostenplan** der Gemeinde (des Gemeindeverbandes) ist für die **Musikschulleitung** und **allenfalls für die Stellvertretung** der Musikschulleitung ein **gesondert bezeichneter Dienstposten** vorzusehen.

(8) Die **Betrauung** mit dem Dienstposten der Musikschulleitung und einer allfälligen Stellvertretung der Musikschulleitung (befristet und unbefristet) obliegt ebenso wie die **Beendigung** der Betrauung dem **Gemeinderat** (dem **Verbandsvorstand**) bzw. in Städten mit eigenem Statut dem **Stadtssenat**.

### § 108 Abs. 2 Z 1 NÖ GBedG 2025:

Neben der **Schulleitung** dürfen Funktionsdienstposten nur für die **Stellvertretung** der Schulleitung und für die **Standortkoordination** bei mehreren Schulstandorten vorgesehen werden.

Im **Dienstpostenplan** sind die Funktionsdienstposten **gesondert zu bezeichnen** (vgl. § 6 Abs. 3 NÖ GBedG 2025).

Daraus folgt:

### Dienstverhältnis nach GVBG:

**Bestellung einer Stellvertretung** für die Musikschulleitung möglich;  
aber **keine Bestellung von Standortkoordinatoren**

### Dienstverhältnis nach NÖ GBedG 2025:

**Bestellung einer Stellvertretung** für die Musikschulleitung und  
**Bestellung von Standortkoordinatoren** möglich.



# Stellvertretung und Standortkoordination

## Zulagen

### **§ 46f Abs. 3 GVBG:**

Die Höhe der Leiterzulage für die Stellvertretung der Musikschulleitung wird vom Gemeinderat (Verbandsvorstand) bzw. in Städten mit eigenem Statut vom Stadtsenat festgesetzt und darf 35 % der Zulage für die Musikschulleitung (Abs. 4) nicht überschreiten.

### **§ 108 Abs. 2 Z 1 NÖ GBedG 2025:**

Stellvertretung und Standortkoordination dürfen nur als Funktionsdienstposten Schlüsselkraft oder Fachexperten vorgesehen werden (keine Leitung !!)

### **§ 7 Abs. 3 und 5 NÖ GBedG 2025:**

Zuordnung der Funktionszulage mit Verordnung des Gemeinderates unter Beachtung des Zuordnungsschemas

Mögliche Zuordnung:

Fachdienst (MK1) ----- FE1

Gehobener Dienst (MK2) ----- FE1 oder FE2

Höherer Dienst (MK3) ----- FE1, FE2 oder FE3

## „Absetzstunden“

Die für die Musikschulleitung vorgesehenen Leitungsstunden dienen der administrativen, pädagogischen und künstlerischen Leitung und Beaufsichtigung des Unterrichtsbetriebes der Schule im Hauptstandort und in den Außenstellen.

Stellvertretungstätigkeit ist regelmäßig eine Tätigkeit infolge Abwesenheit der Musikschulleitung, kann aber auch eine dauerhafte Tätigkeit durch Beauftragung sein.

Standortkoordination bedeutet Bindeglied zwischen Musikschulleitung und Standort (z.B. Koordination schulinterner Veranstaltungen, Stundenplan und Raumzuteilung (im Standort), Ansprechperson für Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler und Eltern des Standortes).

Weder für Stellvertretung (GVBG und NÖ GBedG 2025) noch für Standortkoordination (NÖ GBedG 2025) sind sog. „Absetzstunden“ vorgesehen. Die Tätigkeit wird im Rahmen der sonstigen Tätigkeiten erbracht (Achtung: Überstunden).

Sonstige Tätigkeiten sind in Absprache mit der Schulleitung vom Schulerhalter zeitgerecht festgelegte oder im Einzelfall angeordnete Obliegenheiten (§ 46c Abs. 4 GVBG bzw. § 111 Abs. 5 NÖ GBedG).



# Wertigkeiten - Unterschiede

## GVBG

### § 46c Abs. 1 lit. a GVBG:

Unterrichtseinheiten mit **mindestens 9 Schülern** sind mit dem Faktor 1,2 zu bewerten.

## NÖ GBedG 2025

### § 111 Abs. 1 Z 1 NÖ GBedG 2025:

Unterrichtseinheiten in **Hauptfächern** (§ 4 Abs. 1 NÖ Musikschulgesetz 2000, LGBl. 5200), die im Rahmen des Gruppenunterrichts abzuhalten sind, sind mit folgendem Faktor zu bewerten:

Gruppengröße zu Beginn des Schuljahres:	Faktor:
ab 3 Schülerinnen und Schülern	1,1
ab 6 Schülerinnen und Schülern	1,2
ab 8 Schülerinnen und Schülern	1,3
ab 10 Schülerinnen und Schülern	1,4

Dieser Faktor erhöht sich im **Hauptfach Elementare Musikpädagogik** und im **Hauptfach Tanz** jeweils um 0,1.

Unterrichtseinheiten in **Ergänzungsfächern** mit **mindestens 9 Schülerinnen und Schülern** sind mit dem Faktor 1,2 zu bewerten.

Erfolgt die Unterrichtserteilung regelmäßig durch **mehrere Lehrkräfte**, ist **keine Aufwertung** vorzunehmen.



# „Absetzstunden“ - Unterschiede

## GVBG

## NÖ GBedG 2025

### § 46c Abs. 6 GVBG:

Auf die Gesamtstundenanzahl der Schulleitung ist für die Leitungstätigkeit in Abhängigkeit von der Anzahl der Summe der Gesamtunterrichtsverpflichtung der Schule zu Beginn eines jeden Schuljahres nachstehendes Ausmaß an Jahresstunden anzurechnen:

ab einer Gesamtunterrichtsverpflichtung der Schule	Unterrichtsverpflichtung	Vor- und Nachbereitung	Sonstige Tätigkeiten
2.960	222	105	66
5.550	296	140	88
7.400	370	175	110
9.250	444	210	132
11.100	555	263	164
12.950	629	298	186
14.800	740	350	219
18.500	814	385	241
22.200	925	438	274

Die vorstehenden Leitungsstunden dienen der administrativen, pädagogischen und künstlerischen Leitung und Beaufsichtigung des Unterrichtsbetriebes der Schule im Hauptstandort und in den Außenstellen.

### § 111 Abs. 7 NÖ GBedG 2025:

Auf die Gesamtstundenanzahl der Schulleitung ist für die Leitungstätigkeit in Abhängigkeit von der Anzahl der Summe der Gesamtunterrichtsverpflichtung der Schule zu Beginn eines jeden Schuljahres nachstehendes Ausmaß an Jahresstunden anzurechnen:

ab einer Gesamtunterrichtsverpflichtung der Schule	Unterrichtsverpflichtung	Vor- und Nachbereitung	Sonstige Tätigkeiten
2.960	222	105	66
5.550	296	140	88
7.400	370	175	110
9.250	444	210	132
11.100	555	263	164
12.950	740	350	219
14.800	814	385	241
18.500	925	438	274
22.200	962	455	266

Die vorstehenden Leitungsstunden dienen der administrativen, pädagogischen und künstlerischen Leitung und Beaufsichtigung des Unterrichtsbetriebes der Schule im Hauptstandort und in den Außenstellen.



# Wertigkeiten (NÖ GBedG 2025)

## Aufwertung der Unterrichtseinheiten

- **Unterrichtseinheiten in Hauptfächern** (§ 4 Abs. 1 NÖ Musikschulgesetz 2000, LGBl. 5200), die im Rahmen des Gruppenunterrichts abzuhalten sind, sind mit folgendem Faktor zu bewerten:

Gruppengröße zu Beginn des Schuljahres:	Faktor:
ab 3 Schülerinnen und Schülern	1,1
ab 6 Schülerinnen und Schülern	1,2
ab 8 Schülerinnen und Schülern	1,3
ab 10 Schülerinnen und Schülern	1,4

- Dieser Faktor erhöht sich im **Hauptfach Elementare Musikpädagogik** und im **Hauptfach Tanz** jeweils um 0,1.
- **Unterrichtseinheiten in Ergänzungsfächern** mit mindestens 9 Schülerinnen und Schülern sind mit dem Faktor 1,2 zu bewerten. Erfolgt die Unterrichtserteilung regelmäßig durch mehrere Lehrkräfte, ist keine Aufwertung vorzunehmen.

## Hauptfächer

- Der Musikschulunterricht umfasst ein oder mehrere **Hauptfächer**, die in Form von regelmäßigem, wöchentlichem Unterricht erteilt werden, sowie **Ergänzungsfächer** zur praktischen Vertiefung und Anwendung des im Hauptfach Erlernten und zur Vermittlung theoretischer Kenntnisse. Der Musikschulunterricht wird durch öffentliche Auftritte ergänzt; weiters können Workshops und Schulprojekte durchgeführt werden (§ 4 Abs. 1 NÖ Musikschulgesetz 2000).
- **Hauptfächer** sind alle primär unterrichteten Fächer einer Musikschule, die in einer **vierstufigen Form** (Elementar-, Unter-, Mittel- und Oberstufe) kontinuierlich und fortlaufend von Musikschülerinnen und Musikschülern besucht werden und denen ein **fachspezifischer Lehrplan** zugrunde liegt.



# Wertigkeiten (NÖ GBedG 2025)

## Dienstvertrag

- in den Dienstverträgen und in den Nachträgen zu den Dienstverträgen ist jeweils die vereinbarte Gesamtstundenanzahl sowie deren Verteilung (**Unterrichtsverpflichtung**, Vor- und Nachbereitung, sonstige Tätigkeiten) anzuführen (§ 108 Abs. 2 Z 2 NÖ GBedG 2025)
- Aufwertung der **Unterrichtseinheiten** infolge Gruppenunterricht ist nicht die **Unterrichtsverpflichtung** und daher nicht im Dienstvertrag aufzunehmen

## Bewertung

- Die **Bewertung** mit einem Faktor (z.B. 1,2 bei Gruppenunterricht ab 6 Schülerinnen und Schülern) führt dazu, dass eine gehaltene Unterrichtseinheit (à 50 Minuten) im Ausmaß von 1,2 Jahresstunden auf das vereinbarte Beschäftigungsausmaß, konkret **auf die Jahresstunden für die Unterrichtsverpflichtung** gemäß § 111 Abs. 1 Z 1, anzurechnen ist.
- **Beispiel:**  
10 Unterrichtseinheiten entspricht 370 Jahresstunden Unterrichtsverpflichtung (Beschäftigungsausmaß daher 37 %)  
**5 Unterrichtseinheiten sind mit dem Faktor 1,2 infolge Gruppenunterricht ab 6 Schüler zu bewerten.**
- **Ergebnis:**  
Durch die Aufwertung sind damit anstelle von 10 Unterrichtseinheiten **nur 9 Unterrichtseinheiten** (d.h. 333 Jahresstunden) zu erbringen. Das Ausmaß der Jahresstunden für die **Vor- und Nachbereitung** sowie für **sonstige Tätigkeiten** bleibt unverändert.



# „Absetzstunden“

## Reduktion der Jahresstunden für die Besorgung von Archivtätigkeiten, Bibliotheksbetreuung und Fachgruppenleitungen

## Bewertung

Die Jahresstunden können bei Besorgung von Archivtätigkeiten, Bibliotheksbetreuung und Fachgruppenleitungen unterschritten werden und zwar:

Gesamtunter- richtsverpflichtung bis 18.500 Jahresstunden	Unterrichts verpflichtung	Vor- und Nachbereitung	Sonstige Tätigkeiten
Jahresstunden über 18.500 Jahresstunden	74 222	35 105	22 66

Die Aufteilung hat entsprechend der voraussichtlichen Arbeitsbelastung durch den Schulerhalter in Absprache mit der Schulleitung zu erfolgen, wobei die **Summe keine Überschreitung des vorgesehenen Höchstausmaßes** ergeben darf.

Auf die Unterrichtsverpflichtung bezogen, steht für Musikschulen bis zu 18.500 Jahresstunden eine Reduktion von insgesamt 2 Jahresstunden und für Musikschulen über 18.500 Jahresstunden eine Reduktion von insgesamt 6 Jahresstunden zur Verfügung.

### Beispiel:

An der Musikschule (16.000 Jahresstunden) soll eingerichtet werden:

- drei Lehrkräfte Fachgruppenleitung und
- eine Lehrkraft Archivtätigkeiten und Bibliotheksbetreuung

Reduktion der Jahresstunden (bei gleichmäßiger Verteilung):

- jeweils 18,50 Jahresstunden Unterrichtsverpflichtung,
- 8,75 Jahresstunden Vor- und Nachbereitung und
- 5,50 Jahresstunden sonstige Tätigkeiten

### Ergebnis:

Für Archivtätigkeiten, Bibliotheksbetreuung und Fachgruppenleitung stehen daher **jeweils 32,75 Jahresstunden** zur Verfügung.



# „Absetzstunden“

## Reduktion der Jahresstunden für die Musikschulleitung

## Bewertung

Auf die Gesamtstundenanzahl der Schulleitung ist für die Leitungstätigkeit in Abhängigkeit von der Anzahl der Summe der Gesamtunterrichtsverpflichtung der Schule zu Beginn eines jeden Schuljahres nachstehendes Ausmaß an Jahresstunden anzurechnen:

ab einer Gesamtunterrichtsverpflichtung der Schule	Unterrichtsverpflichtung	Vor- und Nachbereitung	Sonstige Tätigkeiten
2.960	222	105	66
5.550	296	140	88
7.400	370	175	110
9.250	444	210	132
11.100	555	263	164
12.950	740	350	219
14.800	814	385	241
18.500	925	438	274
22.200	962	455	266

Die vorstehenden Leitungsstunden dienen der administrativen, pädagogischen und künstlerischen Leitung und Beaufsichtigung des Unterrichtsbetriebes der Schule im Hauptstandort und in den Außenstellen.

Die Gesamtunterrichtsverpflichtung ist die Summe der Jahresstunden an Lehrverpflichtung der zu Beginn des Schuljahres beschäftigten Lehrkräfte (einschließlich der Schulleitung). Die Leitungsstunden sind jedes Jahr zu Beginn des Schuljahres neu zu ermitteln und gegebenenfalls neu festzusetzen.

Beispiel für die Aufschlüsselung des Beschäftigungsausmaßes einer Leiterin oder eines Leiters einer Schule mit einer Gesamtlehrverpflichtung von 12.000 Jahresstunden zu Beginn eines Schuljahres bei Vorliegen von Vollbeschäftigung:

verbleibende Unterrichtstätigkeit:	444 Jahresstunden
verbleibende Vor- und Nachbereitung:	210 Jahresstunden
verbleibende sonstige Tätigkeiten:	132 Jahresstunden
Leitungstätigkeit 555 + 263 + 164 Stunden =	<b>982 Jahresstunden</b>

In Summe ergibt dies die Vollbeschäftigung von **1.768 Jahresstunden**



# „Absetzstunden“

## Reduktion der Jahresstunden für die Musikschulleitung eines Gemeindeverbandes

## Bewertung

Hat ein **Gemeindeverband** Außenstellen, erhöht sich das vorstehende **anrechenbare Ausmaß der Unterrichtsverpflichtung** bis zum Erreichen der Unterrichtsverpflichtung (Abs. 1 Z 1) im folgenden Ausmaß:

Anzahl der Außenstellen	Jahresstunden
mehr als 3 Außenstellen	18,5
mehr als 5 Außenstellen	37
mehr als 7 Außenstellen	55,5
mehr als 9 Außenstellen	74

Die Gesamtunterrichtsverpflichtung ist die Summe der Jahresstunden an Lehrverpflichtung der zu Beginn des Schuljahres beschäftigten Lehrkräfte (einschließlich der Schulleitung). Die Leitungsstunden sind jedes Jahr zu Beginn des Schuljahres neu zu ermitteln und gegebenenfalls neu festzusetzen.

Beispiel für die Aufschlüsselung des Beschäftigungsausmaßes einer Leiterin oder eines Leiters einer Schule mit einer Gesamtlehrverpflichtung von 12.000 Jahresstunden zu Beginn eines Schuljahres und 6 Außenstellen bei Vorliegen von Vollbeschäftigung:

verbleibende Unterrichtstätigkeit:	407 Jahresstunden
verbleibende Vor- und Nachbereitung:	210 Jahresstunden
verbleibende sonstige Tätigkeiten:	132 Jahresstunden
Leitungstätigkeit 592 + 263 + 164 Stunden =	<b>1.019 Jahresstunden;</b>
In Summe ergibt dies die Vollbeschäftigung von	<b>1.768 Jahresstunden</b>



# „Absetzstunden“

## Reduktion der Jahresstunden für die Musikschulleitung bei Teilbeschäftigung

## Bewertung

Auf die Gesamtstundenanzahl der Schulleitung ist für die Leitungstätigkeit in Abhängigkeit von der Anzahl der Summe der Gesamtunterrichtsverpflichtung der Schule zu Beginn eines jeden Schuljahres nachstehendes Ausmaß an Jahresstunden anzurechnen:

ab einer Gesamtunterrichtsverpflichtung der Schule	Unterrichtsverpflichtung	Vor- und Nachbereitung	Sonstige Tätigkeiten
2.960	222	105	66
5.550	296	140	88
7.400	370	175	110
9.250	444	210	132
11.100	555	263	164
12.950	740	350	219
14.800	814	385	241
18.500	925	438	274
22.200	962	455	266

Die vorstehenden Leitungsstunden dienen der administrativen, pädagogischen und künstlerischen Leitung und Beaufsichtigung des Unterrichtsbetriebes der Schule im Hauptstandort und in den Außenstellen.

Auf teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sind die vorstehenden Bestimmungen (mit Ausnahme des Abs. 7) sinngemäß entsprechend ihrer vereinbarten Dienstzeit anzuwenden.

Die Gesamtunterrichtsverpflichtung ist die Summe der Jahresstunden an Lehrverpflichtung der zu Beginn des Schuljahres beschäftigten Lehrkräfte (einschließlich der Schulleitung). Die Leitungsstunden sind jedes Jahr zu Beginn des Schuljahres neu zu ermitteln und gegebenenfalls neu festzusetzen.

Beispiel für die Aufschlüsselung des Beschäftigungsausmaßes einer Leiterin oder eines Leiters einer Schule mit einer Gesamtlehrverpflichtung von 12.000 Jahresstunden zu Beginn eines Schuljahres bei Vorliegen von **Halbbeschäftigung**:

verbleibende Unterrichtstätigkeit (statt 499,5):	444 Jahresstunden
verbleibende Vor- und Nachbereitung (statt 236,5):	210 Jahresstunden
verbleibende sonstige Tätigkeiten (statt 148):	132 Jahresstunden
Leitungstätigkeit 555 + 263 + 164 Stunden =	<b>982 Jahresstunden</b>

In Summe ergibt dies **Vollbeschäftigung** von **1.768 Jahresstunden**

# Kommunal Akademie NÖ

Community Management Academy

*Wir bilden Wissen.  
aktuell · praxisnah · vor Ort*

Fragen

Antworten

**Der verlässliche Partner für unsere Gemeinden.**